



兖煤澳洲 我们的举报政策

日期：2022 年 2 月 28 日

目录

1	<u>政策目的和适用范围</u>	3
2	<u>本政策规定有资格获得保护的举报人</u>	3
2.1	<u>谁可以举报和披露信息？</u>	3
2.2	<u>可以披露什么类型的信息？</u>	3
2.3	<u>我应该向谁披露？</u>	4
3	<u>保密</u>	4
3.1	<u>举报人身份必须保密</u>	4
3.2	<u>允许的例外情况</u>	5
3.3	<u>向法院或法庭提供举报人信息</u>	5
4	<u>防止受到损害</u>	5
5	<u>根据本政策调查披露的信息</u>	6
6	<u>向董事会汇报</u>	7
7	<u>本政策与举报人法律的互动</u>	7
8	<u>政策的变更</u>	7
9	<u>违反政策的后果</u>	7
10	<u>定义</u>	8

1 政策目的和适用范围

对于披露有关本集团不当行为或不正当状况或情况的人员，兖煤将保护进行披露举报的人员。制定这项政策是为了提供一个安全和保密的环境，*举报人*可以对不当行为进行举报披露而不必担心遭到报复或不正当的对待。本政策规定：

- 根据本政策受到保护的*举报人*；
- 根据本政策*举报人*有权获得的保护类型；和
- 兖煤将如何处理*举报人*所披露的信息。

兖煤的所有管理层、雇员和合同工都必须遵守本政策。

所有*兖煤管理层*和员工均可在[我们网站](#)上的找到此政策。

2 本政策规定有资格获得保护的举报人

本政策对*举报人*的定义如下。作为*举报人*，您必须：

- 是第 2.1 节中列出的人员之一；
- 披露了本政策在第 2.2 节所列事项类型的信息；和
- 向本政策在 2.3 节中列出的人员披露了上述信息。

本政策还保护根据*举报人法律*有权获得*举报人*保护的人（参见本政策第 7 节）。

2.1 谁可以举报和披露信息？

- (a) 兖煤在职或离职的管理层或雇员；
- (b) 兖煤现任和前任货物和服务的承包商或供应商，或其在职或离职员工；
- (c) *兖煤在任或前任关联方；或*
- (d) *上述人员以前或现任的家庭成员。*

以及其他可能成为员工不当行为受害者的利益相关方可以进行举报和披露。如果您愿意，您可以选择匿名披露信息。

2.2 可以披露什么类型的信息？

披露必须涉及与兖煤有关的不当行为或不正当的事件或情况，包括涉及我们的管理层或员工。但是，您的披露不能为仅与*个人工作相关的申诉*。

您必须有合理的理由怀疑您所披露的信息涉及与兖煤有关的不当行为或不正当的事件或情况。

此类不当行为或不当行为的例子在*个人对工作场所申诉*的（c）段作出了规定。

虽然您可以使用我们的畅所欲言服务来报告任何疑虑，但本政策仅针对有关不当行为或与兖煤有关的不当情况的披露。

2.3 我应该向谁披露？

我们鼓励您使用由德勤代表兖煤独立运营的畅所欲言热线进行信息的披露。举报可以通过畅所欲言热线服务以匿名方式进行。

畅所欲言服务的联系方式如下：

电话：	1800 721 989
邮件：	yancoal@deloitte.digital.com
互联网址：	yancoal.deloittedigital.com
邮寄地址：	Yancoal Reply Paid 12628 A'Beckett Street, Victoria 8006

我们鼓励您联系我们的举报信息管理官，风险与审计执行总经理，其联系方式可在我们的员工目录中找到。

或者，您也可以向以下任何一人披露：

- (a) 兖煤的 *管理层或高级管理人员*（如执行委员会成员，总经理，煤矿运营经理）；
- (b) 对兖煤进行审计的审计员或审计小组成员；或者
- (c) 如果披露涉及 *兖煤的税务事务或兖煤的联营公司的税务事宜*：兖煤的注册税务代理人或业务活动报表代理人，或与履行税务有关的职能或职责的兖煤的员工或管理层，以及您认为了解这些信息有助于履行其职责的人员。

向我们的举报信息管理官或上述人员进行的举报可以口头或书面形式进行，且我们会向审计与风险管理委员会提供所披露信息的摘要(以匿名形式)。根据我们的帐户和信息的访问政策，通过电子邮件进行的举报会被存储在我们的服务器上，并且在有限的情况下除了接收举报信息的人员外，其他人员也可以接触到相关举报信息。通过电子邮件进行的举报，即表示您同意根据我们的帐户和信息的访问政策对您的电子邮件进行处理。如果您不希望将您的举报存储在我们的服务器上并按照我们的帐户和信息访问政策进行处理，请通过畅所欲言热线服务进行举报，或者以书面或口头方式提供举报信息。为避免疑义，任何收到举报信息或通过我们的账户和信息访问政策的操作了解举报信息的兖煤员工、高级职员或合同工必须遵守本政策的所有方面，包括本政策的第 3 部分。

3 保密

3.1 举报人身份必须保密

在符合本政策第 3.2 条的规定下，*举报人*的身份（或可能导致泄露其身份的信息）必须保密，除非举报人同意可以披露其身份信息，具体做法如下：

- 在关于披露的内部报告中隐去您的姓名和暴露身份的信息 (除非您同意公开您的身份)；

- 聘用符合资格的人士处理并调查披露信息;
- 按照上述 2.3 项的流程规定, 安全保存与披露有关的所有材料;
- 限制直接参与披露信息处理及调查的人士对信息的获取;及
- 确保任何参与处理及调查披露信息的人士了解保密要求。

3.2 允许的例外情况

在向下列人士进行披露及下列情况下, 可以在未经 *举报人* 同意的情况下披露 *举报人* 的身份 (或可能导致其身份被知晓的信息):

- (a) 法律执业者要求获得与 *举报人* 有关的法律意见或法律代表;
- (b) 澳大利亚联邦警察;
- (c) 澳大利亚证券和投资委员会;
- (d) 澳大利亚审慎监管局;
- (e) 澳大利亚税务专员, 如果披露涉及 *兖煤的税务事务或兖煤联营公司的税务事宜*; 或
- (f) *举报人* 同意披露身份

若您认为您的隐私被侵犯, 可以向澳大利亚证券和投资委员会、澳大利亚审慎监管局或澳洲税务局等监管机构投诉。

3.3 向法院或法庭提供举报人信息

您不得在未获得下列人员同意之前向法院或法庭披露或出示任何披露 *举报人* 身份的信息或文件 (或可能导致其身份被泄露的信息):

- a) *举报信息* 管理官或
- b) 集团法律顾问。

4 防止受到损害

您不得因任何人是下列的人员而导致或威胁相关人会受到“损害”:

- (a) 是或认为是 *举报人*;
- (b) 被怀疑或相信是, 或可能是 *举报人*。

若您的举报受到保护, 那么您也将免于与该举报相关的下列责任:

- 民事责任- 如, 任何针对您违反雇佣合同、保密义务或其他合同义务的法律行动;
- 刑事责任- 如, 因非法披露信息被起诉或在诉讼中非法利用不利于您的 *举报信息*; 及
- 行政责任- 如, 因披露信息而受到纪律处分。

但是, 对于披露或披露后的调查所揭示的任何个人的不当行为, *举报人* 可能要承担责任。

在下列情况下，您可通过法院要求赔偿及其他补偿：

- 您因举报而遭受损失、损害或伤害；及
- 兖煤澳洲没有采取合理的预防措施且未履行尽职义务来防止有害行为。

如果您希望通过法院要求赔偿或补偿，我们鼓励您寻求独立的法律意见。

上述的“**损害**”包括（但不限于）：

- 解雇；
- 员工在工作中受伤；
- 对员工的职位或职责作出对其不利的改变；
- 歧视，骚扰或恐吓；
- 包括心理伤害在内的伤害；
- 使其财产，声誉、业务或财务状况受损；
- 对举报人采取行动以强制执行权利或仅因为他们披露了信息而使他们承担责任。

5 根据本政策调查披露的信息

如果披露的信息由本政策管辖，除非**举报信息管理官**认为在相关情况下的做法是不恰当或不合理的，否则必须遵循以下步骤：

- (a) 本政策第 2.3 条所列的任何接收披露信息的人必须在切实可行的情况下尽快向**兖煤畅所欲言热线**或者**举报信息管理官**提供相关信息，并在此之前删除任何可以用于识别或可能识别信息披露者（潜在的举报人）的信息（除非潜在的举报人已经表示同意该披露）；
- (b) **举报信息管理官**必须在切实可行的范围内尽快确定上述披露是否属于本政策的管辖范围，如果属于，则应委任一名与此事件没有个人利益冲突的调查员对所披露的事项进行调查，如果确认这是必须或是合适的做法；
- (c) 调查员进行任何调查都必须客观和公正，确保所有在**举报人**提供的信息中被指控的员工有一个回应指控的机会，然后再作出任何对其不利的调查结果；
- (d) 调查结果必须向董事会报告，并考虑知会举报人及任何**举报信息管理官**认为可能受到举报影响的人；
- (e) 在本政策第 3.2 条或法律另有规定的例外情况下，在调查期间和调查结束后（包括向董事会或其他任何受影响的人提交的报告）的任何时间，举报人的身份（或可能导致其身份被泄露的信息）均必须保密。所有负责或参与调查的人员必须采取一切合理措施以降低举报人身份被泄露的风险；和
- (f) 举报人可以提出与此政策有关，或与**举报信息管理官**处理方法相关的顾虑或投诉。

我们旨在收到您的举报后的两个月内结束调查，但具体时间可能会根据您所举报信息的性质而有所不同。

6 向董事会汇报

根据本政策第 3 条规定的保密义务，*举报信息* 管理官必须至少每季度向董事会和/或被指派的委员会报告所有仍在进行中的 *举报* 事项事宜，报告应包括以下的信息：

- (a) 上季度披露的 *举报* 事项的数量和性质；
- (b) 所有正在进行的调查的情况；和
- (c) 所有完成的调查结果和基于这些调查结果而采取的行动。

7 本政策与举报人法律的互动

该政策符合“公司法”第 1317AI 节的规定。通过根据本政策进行的披露，您可以根据 *举报人法律* 获得保护。

虽然此政策主要涉及内部信息的披露，但 *举报人法律* 也保护向外部披露的某些信息类型（例如法律代表，澳大利亚证券和投资委员会，澳大利亚税务专员，以及议员或记者）。根据 *举报人法律*，任何 *举报人* 都必须受到及有权接受本政策提供的保护措施。

有关这些法律的更多信息，请参阅 [澳大利亚证券投资委员会网站](#) 和 [澳大利亚税务局网站](#) 上提供的信息。

8 政策的审查和变更

董事会和/或审计与风险管理委员会应每年对该政策进行一次审查，以确保其有效性并提升员工对该流程的信心，同时鼓励整个公司的“畅所欲言”文化。对本政策的任何重大变更必须得到董事会或其授权的委员会的批准。

9 违反政策的后果

兖煤将严肃处理任何管理层、员工或合同工违反此本政策的行为，并可能受到独立调查和/或纪律处分。

根据 *举报人法律*，违反此政策也可构成民事或刑事违法行为，从而导致重大处罚。

10 定义

除非上下文要求，否则本政策中的斜体术语的含义如下：

关联方是指任何：

(a) “公司法”规定关联公司;或

(b) 如披露涉及我们的税务事宜，则指 1936 年*所得税评估法（联邦）*第 318 条所指的关联公司。

“**公司法**”是指“2001 年公司法”（Cth）。

“**损害**”在本政策第 4 节中的含义。

家庭成员包括：

(a) 配偶，父母，子女，兄弟姐妹或其他亲属;或

(b) 依赖于该员工的个体或其配偶。

兖煤指兖煤澳大利亚有限公司及其子公司与关联公司，及兖煤澳大利亚有限公司所经营或管理的任何实体或矿区。

管理层的含义与“公司法”规定（包括但不限于董事和公司秘书）的含义相同。

个人对工作场所申诉是指对个人雇佣关系或以前雇佣关系相关的任何事项提出申诉，该申诉事项已经或很可能只会对个人（如，个人薪酬及雇佣条件）产生影响，而且披露的信息不会：

(a) 对与其有关的企业或任何其他企业有重大影响，但与个人无关;

(b) 涉及的**举报人**利益受到损害（见本政策第 4 条）;或

(c) 与以下类型的**不当行为**或**不正当的事件或情况**相关：

(i) 根据“**公司法**”或“**2001 年澳大利亚证券和投资委员会法**”（联邦），**兖煤**、或**兖煤**的管理层、或其雇员涉嫌刑事犯罪或违反上述法规;

(ii) **兖煤**、或**兖煤**的管理层、或其雇员涉嫌因英联邦刑事犯罪而被判处超过 12 个月监禁;

(iii) 非法行为，如盗窃、买卖或使用非法药物、暴力行为或暴力有关威胁、贪污、贿赂、有关财产的刑事犯罪或对工作健康及安全法律的违反;

(iv) 欺诈、洗钱、秘密委托或挪用公款;

(v) **兖煤**、或**兖煤**的管理层、或其雇员对公众或金融系统构成的危险;或

(vi) 与**兖煤**税务，或与**兖煤**的关联公司的**税务事宜**有关的不当行为或不正当的事件或情况。

亲属的定义与“公司法”中的定义一致。

高级经理是指除董事或公司秘书外，其余制定或参与制定影响兖煤整体或实质部分的决策或有能力对兖煤的财务状况造成重大影响的人员，例如执委会、总经理或煤矿运营经理。

配偶是指员工的已婚，事实或已登记的伴侣。

税务事务是指根据澳大利亚税务局管理的法律管辖、或评估、或征收的任何税收有关的事务。

举报人是指根据本政策或**举报人法律**有资格获得举报人保护的一个人。

举报人法律是指“公司法”第 9.4AAA 部分和 1953 年“**税务管理法**”（联邦）第 I 部分所包括的一种或两种制度。

举报信息管理官是指本政策第 2.3 节中指定的人，为兖煤风险管理与保障总经理。

所有文件以英文版本为准